

Arbeids- og sosialdepartementet  
postmottak@asd.dep.no

Vår dato: 03.05.2017  
Deres dato: 21.03.2017  
Vår referanse:  
Deres referanse: 17/129

## Høring: Endringer i representasjonsregelverket

### Innledning og oppsummering

Bedriftene ønsker at regelverket om representasjon i styrende organer gir grunnlag for gode ordninger som kan være tilpasset behovene for den enkelte bedrift og dens ansatte. I tilfeller med interessemotsetninger bør reglene virke mest mulig konfliktforebyggende og konfliktløsende. Etter vår mening vil en uavhengig nemnd bidra til å dekke disse behovene.

- NHO støtter de forslagene i høringsnotatet som kan føre til mer fleksibilitet for selskapene og mindre behov for saksbehandling. Utvidet avtaleadgang er derfor positivt.
- Vi går imot forslaget om å oppheve adgangen til å søke Bedriftsdemokratinemnda om å godkjenne eller fastsette ordninger og tilpasninger for de enkelte selskap. Denne adgangen har selskapene behov for blant annet der det er vanskelig eller umulig å inngå avtale, for eksempel fordi de ansatte ikke er tilstrekkelig engasjert i spørsmål om representasjon.
- Vi går imot en ordning med rett til konsernordning for de ansatte. Ved uenighet bør saken behandles av nemnda. Rett til konsernordning bør uansett ikke gjelde for deleide datterselskaper og grupper av foretak.
- Flytting av sekretariatet fra Arbeids- og sosialdepartementet til Arbeidstilsynet vil svekke veiledningsfunksjonen overfor selskaper og ansatte. Vi kan ikke se at saksbehandlingen blir mer effektiv.
- Vi går inn for å beholde ordningen med Bedriftsdemokratinemnda. Nemnda har både konfliktforebyggende og konfliktløsende funksjoner.

### 3 Bakgrunnen for forslaget

#### 3.3 Nærmere om bakgrunnen for departementets forslag

Departementet mener at det ganske lave antall saker i Bedriftsdemokratinemnda viser at reglene fungerer etter sin hensikt og formodentlig følges av selskapene.

En forenkling av reglene vil være en fordel. Likevel vil reglene fortsatt gi opphav til uenigheter. Vi mener derfor at muligheten til nemndsbehandling bør bestå. Det vil ha en konfliktløsende funksjon, fordi nemnda vil treffe et enkeltvedtak som fastsetter partenes rettigheter og forpliktelser. Videre vil det ha en konfliktforebyggende funksjon, fordi hver part vil vite at argumenter og synspunkter vil kunne bli etterprøvd av en slik nemnd.

Vår erfaring gjennom mange år er at reglene er ganske kompliserte, til dels svært kompliserte. Vi får ganske mange spørsmål om hva reglene går ut på, og etter det vi forstår får både departementet og arbeidstakersiden også henvendelser. I arbeidet i nemnda er erfaringen at det blir gjort feil relativt ofte, også i saker der selskapene blir bistått av profesjonelle rådgivere.

Kompliserte regler fører selvsagt til misforståelser. At det blir gjort feil har ikke nødvendigvis stor betydning. I en del tilfeller kan det likevel gjøre at ordningene og gjennomføringen av dem blir mindre gode enn de burde vært. I verste fall kan det gi gale valgresultater.

En annen ulempe med kompliserte regler er at de potensielt skaper konflikter mellom selskap og ansatte / lokale fagforeninger fordi man er uenige om hvordan reglene skal forstås.

Å endre reglene slik at utformingen av ordninger mv. blir overlatt mer til selskapene og de ansatte og deres organisasjoner er i utgangspunktet positivt fordi det, sett fra vår side, sparer bedriftene for byråkrati.

I dag kan både selskaper og ansatte søke Bedriftsdemokratinemnda om unntak fra reglene i aksjeloven mv. og representasjonsforskriften, jf. forskriften §§ 46 til 48. I praksis innebærer at unntak at nemnda fastsetter ordninger som er tilpasset de behovene selskapene og ansatte faktisk har og som ikke blir dekket av reglene.

Departementet foreslår å oppheve adgangen til å søke om unntak. Vi oppfatter høringsnotatet slik at det er meningen at en utvidet avtaleadgang vil erstatte behovet for søknader om unntak. Forslagene går ut på "tilpasninger i regelverket slik at ansatte og selskap/konsern kan håndtere særtilpasninger og konsernordninger lokalt uten at det kreves nemndsgodkjenning." Som det fremgår nedenfor, mener vi at avtaleadgangen som er foreslått ikke dekker selskapenes (eller de ansattes) behov på en måte som er tilfredsstillende.

Større konserner har gjerne ansatte i datterselskaper i både Norge og utlandet. For noen selskaper kan de fleste ansatte være utenfor Norge, antagelig i større og større grad. Konserner kan derfor ha behov for å kunne etablere og gradvis utvikle ordninger som kan være tilpasset regelverk og tradisjoner rundt eierstyring, selskapsledelse og bedriftsdemokrati som er annerledes enn i Norge. For et norsk konsern kan det være direkte negativt for styringen av konsernet om det i praksis er umulig eller vanskelig å få fastsatt ordninger som tar hensyn til dette. Dette tilsier at det er åpent for tilpassede ordninger.

Hvis man tar bort nemndas adgang til å fastsette hensiktsmessige ordninger samtidig som klageadgangen blir innskrenket, stiller det større krav til presisjon i regelverket enn i dag. Regelverket er basert på og utformet slik at en nøytral tredjepart – Bedriftsdemokratinemnda –

vurderer og fastsetter ordninger. Vår gjennomgåelse nedenfor viser at regelverket ikke er tilpasset et system der det er opp til to eller flere parter å bli enige først om vilkårene for en ordning er til stede, deretter om loven åpner for avtale og så om hva en avtale skal gå ut på.

Selv om reglene skulle føre til at det er færre saker som krever behandling i en nemnd, betyr det ikke at det blir færre spørsmål fra selskaper (og ansatte) som krever svar. Det kan altså meget vel hende at endringer fører til økt behov for veiledning og rådgivning og dessuten økt risiko for usikkerhet og konflikter.

## **4 Departementets vurdering og forslag**

### **4.1 Konsernordninger**

#### 4.1.2 Departementets vurdering og forslag

##### *4.1.2.1 Ansatte gis rett til å kreve konsernordning – Kodifisering av gjeldende nemndspraksis*

Nemnda har i det alt vesentlige innvilget søknader om konsernordninger. Dette er ikke utslag av noe prinsipp, men av konkret og individuell behandling av de søknadene som er kommet inn. Man må derfor vurdere praksisen for de sakene nemnda faktisk har behandlet.

Nemnda legger stor – ofte nær avgjørende – vekt på omfanget av enighet mellom selskapet/konsernet og de ansatte eller lokale fagforeninger. Er det bred enighet, utøver nemnda i realiteten ikke "kan"-skjønnet i aksjeloven § 6-5 annet ledd, så lenge grunnleggende vilkår er oppfylt.

Er det ikke tilstrekkelig enighet, i praksis der selskapet imøtegår søknaden, må nemnda vurdere konkret blant annet morselskapets faktiske styring av datterselskapene. Nyere eksempler på dette er sak 13/3577 (Arcus-Gruppen Holding AS) og forutsetningsvis sak 15/1781 (Aker Kværner Holding AS) (dissens).

Det hører med til en omtale av nemndas praksis at den gjelder for konserner der datterselskapene er *heleid* av morselskap. Et illustrerende eksempel på datterselskap med flere eiere er sak 14/1314 (Tafjord Kraft AS).

En ordning slik departementet foreslår, der de ansatte i et konsern gis en *rett* for de ansatte til representasjon, vil formelt sett være kodifisering av praksisen i nemnda bare så langt den gjelder *heleide* datterselskaper og så lenge det er mulig å få overprøvd spørsmålet om hvordan konsernet styres.

Etter forslaget kan ansatte kreve stemmerett i et selskap de ikke er ansatt i, uten å oppgi annen grunn enn at det foreligger et konsernforhold. Til tross for muligheten til å bringe saken inn for en nemnd mener vi at balansen mellom selskapene og de ansatte vil bli endret i selskapenes disfavør fordi det i realiteten er selskapene som alene får arbeidet med tvisteløsningen.

Vi mener dagens ordning, der partene i realiteten er nødt til å diskutere spørsmålet sammen, er mer konfliktforebyggende enn den ordningen departementet foreslår.

#### *Konserner med deleide datterselskaper*

Som nevnt gjelder nemndas praksis rundt konsernordninger i hovedsak for morselskaper og *heleide* datterselskaper. For så vidt gjelder deleide datterselskaper er departementets forslag ikke en kodifisering av gjeldende praksis. Den juridiske – og til dels faktiske – muligheten et morselskap har til å styre et datterselskap er en helt annen når datterselskapet er heleid enn når det er deleid. I datterselskapets generalforsamling verner for eksempel aksjeloven § 5-21 minoritetsiere i datterselskapet. For styret i datterselskapet gjelder § 6-28, som verner både minoritetsaksjeeiere og styremedlemmer som representerer minoritetsaksjeeiere. I morselskapet vil § 6-28 også utgjøre en begrensning ved styringen av datterselskaper.

Premissen om nemndas praksis mener vi altså ikke er gyldig når det gjelder deleide datterselskaper.

Vi går imot forslaget om ubetinget representasjon som hovedregel for morselskap som ikke eier alle aksjene i datterselskapet.

#### *Grupper av foretak*

Departementet omtaler ikke særlig felles representasjonsordninger i grupper av foretak som regulert i aksjeloven § 6-5 tredje ledd. Det er forutsatt i lovforslaget at slike grupper skal være underlagt de samme reglene som konserner, jf. forslaget til aksjeloven § 6-5 første ledd annet punktum. Ansatte skal altså ha rett til representasjon i slike grupper av foretak.

Grupper av foretak er lovmessig vesensforskjellige fra konserner. Konserner er definert i aksjeloven. Om man har å gjøre med grupper av foretak beror derimot på en konkret vurdering av eierinteressene og ledelsen. Mens det i konserntilfellene oftest vil være ganske enkelt å fastslå om det er snakk om et konsern, er utgangspunktet det stikk motsatte i gruppesakene, særlig hva gjelder alternativet "felles ledelse". Et av spørsmålene vil kunne være hvilket selskap de ansatte skal ha representasjon i. Et annet spørsmål gjelder hvilke selskaper som skal være med i en ordning, noe som igjen har betydning ved bruken av § 6-5 annet ledd annet og tredje punktum. Spørsmålet er uløst.

De vage reglene er basert blant annet nettopp på at det er en tredjeperson – nemnda – som fastsetter ordningen etter en konkret vurdering.

Sak 15/1781 (Aker Kværner Holding AS) illustrerer at dette kan være et vanskelig spørsmål. I saken viste uttalelsen fra styret i det angivelig kontrollerende selskap at selv styremedlemmene ikke var enige. Sak 14/1314 (Tafjord Kraft AS) er et annet eksempel.

Vi antar at det i omtrent alle tilfeller der det er snakk om grupper av foretak vil kunne være ulike syn blant hhv. selskapet og de ansatte. For situasjoner som nesten alltid vil kreve tvisteløsning, mener vi derfor at den beste og mest balanserte løsningen vil være som i dag, med en vurdering fra nemndas side av om lovens vilkår er oppfylt samt en subsumsjon under "kan"-skjønnet.

### *Merknader til forslag til lovtekst*

I § 6-5 første ledd tredje punktum er det et vilkår for felles representasjonsordning at selskapet "faktisk ... utøver bestemmende innflytelse overfor ett eller flere selskaper i konsernet".

Meningen er at nemndas praksis skal "være veiledende for vurderingen".

"Bestemmende innflytelse" vil et selskap ha over et annet selskap hvis det

1. eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet, eller
2. har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre,

jf. aksjeloven § 1-3 annet ledd. Det samme gjelder når et aksjeselskap på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap.

Slik vi leser forslaget til ordlyd vil et selskaps "faktiske" utøvelse av bestemmende innflytelse bero på om selskapet for eksempel faktisk utøver stemmerett for et flertall av stemmene eller faktisk velger flertallet av medlemmene i det andre selskapets styre.

En slik forståelse er etter vår vurdering ikke i tråd med det som er vurderingstemaet når nemnda behandler slike saker. I sak 13/3577 (Arcus-Gruppen Holding AS) slo nemnda først fast at det forelå bestemmende innflytelse. Om *innholdet* i den bestemmende innflytelsen brukte nemnda uttrykk som "lede konsernets virksomhet", "treffe beslutninger som gjelder virksomheten i de underliggende selskapene" og "ta opp saker som gjelder virksomheten i konsernet og de underliggende selskapene".

Velger departementet å følge opp forslaget til § 6-5 første ledd tredje punktum, mener vi at lovteksten ikke (indirekte) bør referere til § 1-3, men at den i større utstrekning bør referere til de kriteriene som følger av praksisen i nemnda.

Velger departementet å gå videre med forslaget, mener vi at ordlyden bør være lik i § 6-5 første ledd i de to aksjelovene.

#### *4.1.2.2 Hvem bør omfattes – Særlig om delkonsernordninger*

Departementet foreslår at det skal være opp til de ansatte i datterselskap om de vil delta i en konsernordning. Ønsker de ansatte ikke å delta, blir ordningen en delkonsernordning.

Vi er enig i at retten til kunne stemme og til å være valgbar i en konsernordning som hovedregel bør være lik for alle ansatte i et konsern. I noen tilfeller kan det likevel være grunn til at ikke ansatte i alle datterselskaper bør være omfattet av en konsernordning. Nemnda har behandlet flere saker der det er søkt om at de ansatte i nærmere bestemte datterselskaper ikke skal delta i

konsernordning. Søknadene blir avgjort etter individuell og konkret saksbehandling der søker må begrunne behovet og de ansatte i datterselskapene får mulighet til å uttale seg.

Grunnlaget for å holde datterselskaper utenfor har sjelden (om noen gang) vært at de *ansatte i datterselskapene* har et direkte eller uttrykkelig ønske om å ikke delta i ordningen. Vi er ikke kjent med noen tilfeller der det er de ansatte i et datterselskap som søker om å bli unntatt fra en konsernordning. Som regel er det hensynet til *konsernet og (ansatte i) de øvrige datterselskapene*, som skal delta i ordningen, som er begrunnelsen for unntak. Nemnda avgjør da spørsmålet etter å ha vurdert om det er grunnlag for at ikke alle skal delta i ordningen.

Begrunnelse for at departementet foreslår en helt annen ordning enn den som gjelder i dag, er at konsernrepresentasjon bør være "en rett, og ikke en plikt". Den mest logiske konsekvensen av et slikt syn, vil etter vår mening være at de ansatte som ikke ønsker representasjon, lar være å stemme. At et flertall av de ansatte i et selskap skal kunne frata kollegaene retten til å stemme i et konsernvalg, stemmer etter vår vurdering dårlig med bedriftsdemokratiske prinsipper.

Etter departementets forslag kan ansatte i datterselskaper utenfor konsernordning når som helst kreve å tre inn i ordningen, med virkning fra første valg. Dette gjør det vanskelig for konsernet og de øvrige ansatte å etablere langsiktige konsernordninger, når de risikerer at ordningen i realiteten blir endret annethvert år. Et annet forhold er at slike valg nødvendigvis må forberedes i ganske god tid. Det må derfor være et vilkår for å tre inn i ordningen at kravet kommer så tidlig at det er mulig å gjennomføre et valg i henhold til den tidsplanen som følger av reglene.

Med departementets forslag får ansatte i datterselskapene i realiteten mulighetene til å betinge seg kompensasjon for å la være å delta i konsernordning (eller la være å tre inn i konsernordning). Vi mener dette er en urimelig og utilsiktet ulempe for både selskapet og de øvrige ansatte i de selskapene som er med i ordningen.

Vi mener at det bør være opp til nemnda å fastsette delkonsernordninger.

#### *4.1.2.3 Hvem fremsetter krav?*

Vi er enig i at et krav om konsernordning som i dag bør være forankret hos et flertall av de ansatte som skal delta i ordningen. De som uansett ikke skal være med i en ordning bør ikke ha noen innflytelse på spørsmålet om konsernordning for de ansatte i konsernselskaper som skal være med i ordningen.

#### *4.1.2.4 Opphør av konsernrepresentasjon*

Vi er enig i at konsernrepresentasjon bør opphøre når vilkårene for den ikke lenger er oppfylt.

I høringsnotatet legger departementet til grunn at styret kan bestemme at konsernordning kan opphøre ikke bare når antall ansatte faller, men også hvis "morselskapets innflytelse overfor datterselskapene ikke lenger er reell". Ved uenighet skal nemnda kunne avgjøre saken. Den

foreslåtte ordlyden i forskriften § 5 tredje ledd tar ikke høyde for slike tilfeller. Vi mener derfor at ordlyden må omformuleres hvis departementet følger opp forslagene rundt konsernordning.

## **4.2 Avtale om unntak fra regelverket**

### 4.2.2 Departementets vurdering og forslag

#### *4.2.2.1 Innledning*

Departementet foreslår å oppheve adgangen til å søke Bedriftsdemokratinemnda om unntak fra regelverket. Vi er opptatt av konsekvensene av dette for selskapene.

For det ene opphører muligheten til å etablere ordninger når de ansatte ikke er tilstrekkelig engasjert i spørsmål om representasjon eller der de ansatte er imot ordninger.

For det andre opphører muligheten til å etablere midlertidige eller varige ordninger som det ikke vil være mulig å avtale etter loven.

Et eksempel på manglende engasjement, der et selskap med bare én eier ikke ønsket å ha bedriftsforsamling, er sak 12/1928 (Nikita Hair Norway AS). Selskapet greide ikke å skaffe stor nok oppslutning blant de ansatte til å inngå avtale, fordi de ikke var engasjert i saken. Selskapet hadde 430 ansatte. Bare halvparten deltok i en avstemning om å ha bedriftsforsamling. Nemnda godkjente søknaden basert på at 85 prosent stemte i favør av søknaden.

Et annet eksempel er sak 15/3146 (Stamina Group AS), der selskapet var søker, og det "opplyser at de ikke har noen organisert motpart, og at det derfor er praktisk vanskelig å inngå avtale med de ansatte".

Et annet nytt eksempel er sak 16/1319 (Goodtech ASA). Der var det selskapet som var søker: "Selskapet har opplyst at det ikke er lokale fagforeninger i konsernet («organisert motpart»)".

Når de ansatte ikke er engasjerte i spørsmålet om representasjon kan det med departementets forslag altså bli praktisk umulig å få fastsatt ordninger. Det gjelder selv om de ansatte egentlig ikke har noen motforestillinger mot selskapets ønsker.

Denne problemstillingen kan være særlig aktuell for norske konserner med utenlandske datterselskaper. For ansatte i utenlandske datterselskaper kan bedriftsdemokrati være temmelig fremmed. Det er derfor fare for at det med departementets forslag blir vanskeligere for konserner med internasjonal virksomhet å etablere hensiktsmessige konsernordninger.

Selskaper med flere enn 200 ansatte *må* ha representasjon fra de ansatte i styrende organer. Får de ikke noen avtale med de ansatte, blir de tvunget til å ha bedriftsforsamling med de reglene departementet foreslår. Dette gjelder selv om departementet senker kravet til flertall på de ansattes side når det gjelder avtale bedriftsforsamling.

Med den ordningen departementet foreslår, får de ansatte mulighet til å betinge seg motytelser for å inngå en avtale med selskapet. Den muligheten har de ikke i dag, siden nemnda vurderer begrunnelsene fra både søker og de som uttaler seg. I realiteten gir forslaget de ansatte en posisjon til å forhandle seg til motytelser for å inngå avtale. Denne endringen av forhandlingsstyrke er ikke begrunnet.

Eksempler på ordninger som selskapet og de ansatte ikke vil kunne avtale med departementets forslag er omtalt i punkt 4.2.2.3.

Vi går imot forslaget om at selskapene ikke kan søke nemnda om unntak, tilpasninger og særordninger.

#### *4.2.2.2 Generell hjemmel for tidsbegrenset unntak*

Vi støtter forslaget om at det er mulig for selskapet og de ansatte å avtale unntak fra reglene i forskriften.

For å kunne inngå en avtale er det en betingelse at formålet med avtalen er "å sikre ansattes rett til representasjon". Avtalen skal inneholde "bakgrunn og begrunnelse". Vi er uenige i den betingelsen som er foreslått. Det kan like gjerne være selskapet som de ansatte som har behov for overgangsordninger.

Departementet foreslår også at det skal være et vilkår for avtaleadgangen at "reglene medfører vesentlige ulemper eller uhensiktsmessig for gjennomføringen av ansattes rett til representasjon". I dag er det nemnda som avgjør om dette vilkåret er oppfylt. Hvis departementets forslag blir fulgt opp, vil det fort kunne bli usikkerhet om vilkårene er oppfylt og dermed ved gyldigheten av en avtale. Risikoen for valgklager øker.

Den foreslåtte overskriften til § 44 antyder at det er ved ulike former for omorganiseringer "mv." man kan inngå avtaler. Dette er ment som eksempler på "tidsbegrenset overgangsperioder". Vi mener det bør gå klarere frem av overskriften at det ikke er noen betingelse for avtaleadgangen at det er snakk om noen form for omorganiseringer.

Ved fusjon mellom selskaper, som departementet nevner som et omorganiseringstilfelle som skal være omfattet av loven, vil det overdragende selskap opphøre ved gjennomføringen av fusjonen. Fra samme tid vil de ansatte i selskapet være ansatt i det overtakende selskap. Lokale fagforeninger i det overdragende selskapet kan ha opphørt. Ved fisjon, som er et annet omorganiseringstilfelle, vil det utfisjonerte selskap ikke eksistere før fisjonen er gjennomført. Forut for fisjonen er det da ikke noe selskap som kan være part, og det er heller ikke noen ansatte eller lokale fagforeninger der. Fastsetter departementet en regel som foreslått i forskriften § 44, bør det bli klarere hvem som kan være avtaleparter i tilfeller som nevnt.

Departementet foreslår en avtaleadgang som er betinget av at "formålet er at ansattes rett til representasjon sikres på best mulig måte i perioden" og "å sikre de ansattes rett til representasjon



på en fleksibel måte i en overgangsperiode". I forslag til forskriften § 44 kommer dette til uttrykk ved at avtaleadgangen er åpen "For å sikre ansattes rett til representasjon."

Hjemmelen til å gjøre unntak er i dag betinget av at reglene "vil medføre vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon". Tidligere anga forskriften noen momenter som kunne inngå i nemndas vurderinger, herunder:

- om styrets sammensetning i henhold til stiftelsesvilkår, vedtekter eller avtaler beror på forholdet mellom ulike aksjonærgrupper
- om selskapet har få aksjonærer,
- om selskapet står i et slikt forhold til ett eller flere andre selskaper at den ordning som følger av loven eller forskriftene, ikke er formålstjenlig

Hensyn til selskapene hadde altså en helt klar plass i vurderingene av unntak. Momentene ble tatt ut av forskriften i 2014, men det gikk ikke frem av høringsnotatet fra 2010 at det skulle innebære noen endring i realiteten.

Forslaget fra departementet om et bestemt formål med avtalen er derfor et brudd med gjeldende regler. Forslaget forrykker balansen i reglene mellom selskapene og ansatte. Det er i selskapenes disfavør. Ved å innføre kriteriet kan det dessuten oppstå tvil om innholdet i en avtale er gyldig hvis det er tvil ved om lovens vilkår er oppfylt.

Vi går imot den delen av forslaget som endrer formålet med å inngå avtaler.

Man kan i det hele tatt spørre om det er behov for vilkår for å inngå avtale. Det er snakk om to parter som inngår en avtale frivillig. For avtale om konsernordning og varige unntaksordninger er det ikke noe slikt vilkår.

#### 4.2.2.3 Konkrete unntakshjemler

Vi er enig i at selskapene og de ansatte kan avtale såkalte gjennomgående styrerepresentasjon for de ansatte.

Vi mener det bør være mulig å avtale at flere enn to selskaper i konsernet har gjennomgående styrerepresentasjon for de ansatte. Det er en ordning flere konserner bruker i dag.

Det er ikke gitt noen begrunnelse for hvorfor det eventuelt skal være et vilkår for identiske styremedlemmer valgt av de ansatte at det skal være er identiske styremedlemmer også blant dem som er valgt av *aksjeeierne*.

Det kan ikke kan være snakk om identiske *styrer*, idet aksjeeierne kan ha behov for å velge ulike styremedlemmer til ulike selskaper, også i konsern (eller grupper). Et krav om sammenfall blant styremedlemmene valgt av aksjeeierne vil være i strid med aksjeloven § 6-3 tredje ledd. Vi mener også det kan gripe inn i kompetansefordelingen mellom generalforsamling og styre. Det kan da

også ha betydning for ansvarsforholdene mellom generalforsamling/aksjeeiere og styret. Det vil høre med til sjeldne unntakstilfeller at selskaper vil låse styresammensetningen sin for en periode på to år.

I forslaget til § 46 er det "identiske styrer" man kan avtale å ha en ordning om. Vi mener altså at dette må gjelde for de styrerepresentantene som blir valgt av de ansatte. Vi mener en avtaleadgang må være fleksibel nok til at en ordning med gjennomgående styre kan gå ut for eksempel på at et eller flere styremedlemmer i flere datterselskaper regnes som valgt også til styret i morselskapet. Adgangen må på tilsvarende måte åpne for ordninger lik den i sak 17/11 (Multiconsult ASA).

Vi er enig i at selskapene og de ansatte kan avtale at valget skal foregå i valgkretser.

En lang rekke av saker illustrerer at det er behov for den fleksibiliteten som en søknadsadgang gir. Noen eksempler på nyere saker er gitt nedenfor.

Følger departementet opp forslaget i høringsnotatet, er det ikke mulig for selskaper å ha slike ordninger som ble fastsatt i sak 16/105 (NSB AS) og sak 17/772 (Bane NOR SF). Det er negativt.

I sak 14/2254 (DeepOcean AS) ga Bedriftsdemokratinemnda unntak fra plikten til å ha ansatterepresentasjon etter aksjeloven § 6-4 tredje ledd i et selskap. Følger departementet opp forslaget i høringsnotatet, er det ikke mulig for selskaper å ha en slik ordning.

I sak 14/2297 (NEAS AS) besluttet nemnda at "[a]nsatte med stillingsprosent på mindre enn en prosent skal ikke ha stemmerett eller være valgbare". Følger departementet opp forslaget i høringsnotatet, er det ikke mulig for selskaper å ha en slik ordning i fremtiden.

#### 4.2.2.4 Avtalens opphør

Vi er enig i at en part må kunne si opp avtalen.

For et selskap kan det bli spørsmål om hvem som kan si opp en avtale fra den andre siden. Det er et flertall av de ansatte eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte som kan inngå en avtale og dermed være part. Endrer forholdene seg, kan det tenkes at det er en annen fagforening som representerer flertallet enn da avtalen ble inngått. Selskapet må da vite hvem som har rett til å si opp avtalen. Ellers blir det uklart om avtalen er gyldig sagt opp. Forskriften må avklare dette. For ordens skyld bør forskriften også inkludere *endring* av avtaler.

## 5 Tvisteløsningsorgan

Som det går frem ovenfor, er vi svært usikre på om det gjenværende *behovet* for uavhengig nemndsbehandling vil være begrenset til to typer av saker etter eventuelle regelendringer.

I likhet med departementet er heller ikke vi kjent med at Bedriftsdemokratinemnda har avgjort tvister som voldgiftsrett etter forskriften § 55. Vi ser imidlertid ikke bort fra at denne

nemndskompetansen kan bidra til at partene bestreber seg på å finne løsninger fremfor å få en tvist avgjort rettslig. Vi går inn for at ordningen blir videreført om Bedriftsdemokratinemnda består.

Departementet angir ingen egentlig grunn til hvorfor restkompetansen foreslås overført til Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Premissen er slik vi leser den utelukkende at det er få saker som vil komme til behandling. Da "vil det ikke lengre være formålstjenlig" å opprettholde Bedriftsdemokratinemnda og det er "neppe hensiktsmessig" å opprettholde og drifte en egen nemnd. Departementet tilføyer at kompetanseoverføringen vil bidra til "effektivitetsgevinster", som ikke er beskrevet nærmere, heller ikke hvem gevinstene vil tilfalle eller størrelsen på dem.

Departementet forutsetter at Tvisteløsningsnemnda har den nødvendige fagkompetansen til å behandle saker etter representasjonsregelverket. Bakgrunnen for denne forutsetningen er ikke angitt. Nemnda behandler saker om individuelle rettigheter etter arbeidsmiljøloven. De sakene Bedriftsdemokratinemnda behandler er langt på vei selskapsrettslige. Overføring av myndighet til Tvisteløsningsnemnda vil føre til at medlemmene der må ha en bredere kompetanse enn den som har vært nødvendig i dag. Etter vår vurdering vil det være vanskeligere å finne medlemmer til en nemnd som må ha både arbeidsrettslig og selskapsrettslig kompetanse.

Selv om Tvisteløsningsnemnda skulle overta "restkompetansen" blir det forberedende arbeidet i sekretariatet ikke noe mindre eller annerledes enn det vil være med Bedriftsdemokratinemnda som nemnd. Som det fremgår ovenfor er det vanskelig å forestille seg faglige synergieffekter i Arbeidstilsynet. Tvert imot er det sannsynlig at sekretariatet vil måtte bruke mer ressurser på å forberede saker enn i dag.

Selv om man vedtar forslagene i høringsnotatet betyr det neppe at det blir færre spørsmål rundt regelverket. For det ene skaper nye regler behov for å sette seg inn i dem, både hos bedrifter og hos ansatte og deres organisasjoner. For det andre skaper nye regler alltid nye spørsmål om forståelse av og praktiseringen av dem. For selskapene vil endringer derfor skape økt behov for ekstern veiledning og rådgivning. For Arbeidstilsynet som ny mottaker av spørsmål fra omverdenen, kan det kreve mer ressurser til å motta og besvare flere spørsmål.

Etter det vi forstår besvarer Arbeidsdepartementet relativt mange henvendelser fra ansatte og selskaper, også i saker som ikke skal til behandling i Bedriftsdemokratinemnda. Siden Arbeidstilsynet ikke har den samme erfaringen med dette fagområdet, frykter vi at det vil bli mindre tilgang på veiledning for ansatte og selskaper. Slik kompetanse vil tilsynet heller ikke opparbeide seg i egenskap av sekretariat for Tvisteløsningsnemnda, siden det formodentlig kommer få saker til behandling der.

Noen ressurser kan det offentlig muligens spare på at det er noe mer arbeid knyttet til å administrere to nemnder i stedet for én, herunder at det vil være tre nemndsmedlemmer færre å administrere.

De siste par årene har kostnadene til Bedriftsdemokratinemnda, ifølge årsrapportene, vært rundt 125 000 kroner per år. For tidligere år er endelige beløp ikke oppgitt i årsrapportene. Antagelig

var beløpene noe høyere siden antall saker har vært høyere. Noen besparelser av betydning vil det dermed neppe være ved å legge nemnda.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Område tariff og medlemstjenester



Nina Melsom  
direktør